

# Le projet de transition professionnelle



## Qu'est ce que le PTP ?

Le projet de transition professionnelle est une modalité particulière de mobilisation du compte personnel de formation permettant aux salariés désireux de changer de métier ou de profession de financer des formations certifiantes en lien avec leur projet. Dans ce cadre, le salarié peut bénéficier d'un droit à congé ainsi que d'un maintien de salaire pendant toute la durée de la formation.

## Quelles sont les formations financées par le PTP ?

Le projet de transition professionnelle peut être utilisé pour financer des formations certifiantes, éligibles au compte personnel de formation, destinées à permettre au salarié de changer de métier ou de profession.

## Quelles conditions remplir ?

Pour pouvoir en bénéficier, le salarié doit justifier d'une ancienneté d'au moins 24 mois, consécutifs ou non, dont 12 mois au sein de l'entreprise, peu importe la nature des contrats de travail successifs. L'ancienneté est calculée à la date de départ en formation du salarié.

À titre dérogatoire, des modalités particulières d'ancienneté s'appliquent aux salariés souhaitant réaliser leur projet de transition après un contrat à durée déterminée (CDD), dans des conditions similaires à celles de l'ancien congé individuel de formation.

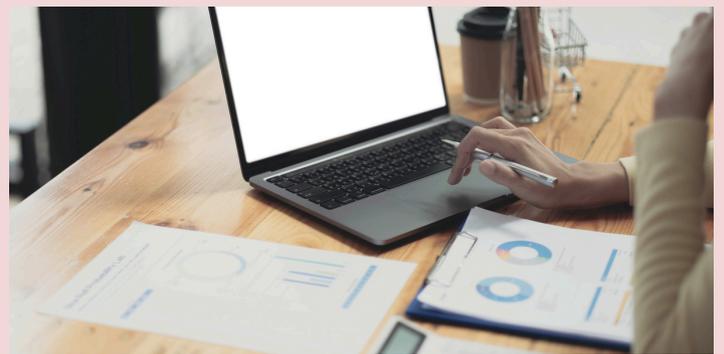
La condition d'ancienneté n'est pas exigée pour :

- Les personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés (OETH)
- Les salariés licenciés pour motif économique ou pour inaptitude, n'ayant pas suivi de formation entre leur licenciement et leur nouvel emploi

## Quelles démarches accomplir auprès de l'employeur ?

- Si la formation envisagée implique une interruption continue de travail supérieure à 6 mois, le salarié doit soumettre une demande écrite à son employeur au minimum 120 jours avant le début de la formation.
- Si la formation envisagée implique une interruption continue du travail de moins de 6 mois, ou si elle se déroule à temps partiel, le salarié doit soumettre une demande écrite à son employeur au moins 60 jours avant le début de la formation.

L'employeur doit répondre au salarié dans un délai de 30 jours à compter de la réception de la demande de congé. Si l'employeur ne répond pas dans ce délai, l'autorisation de congé est automatiquement considérée comme accordée.



## L'employeur peut-il refuser ?

L'employeur peut refuser une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle si le salarié ne remplit pas les conditions d'ancienneté ou de demande d'absence.

L'employeur peut proposer un report du congé, dans la limite de 9 mois, dans les cas suivants :

- S'il estime que cette absence pourrait avoir des conséquences préjudiciables à la production et à la marche de l'entreprise (avec consultation Comité social et économique)
- Pour effectifs simultanément absents.

## Concernant la rémunération

Depuis le 1er janvier 2020, les commissions paritaires interprofessionnelles régionales (CPIR), désignées sous le nom d'associations Transitions Pro, sont responsables de la prise en charge financière des projets de transition professionnelle des salariés. Pour ce faire, le salarié doit soumettre une demande de financement de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée, selon son lieu de résidence principale ou de travail, pendant la durée de son contrat de travail.

Lorsque la formation est réalisée sur le temps de travail, le bénéficiaire d'un congé de transition professionnelle peut bénéficier d'une rémunération, dès lors qu'il a obtenu l'accord de la commission paritaire interprofessionnelle régionale (CPIR). Cette rémunération est conditionnée à l'assiduité du salarié à la formation ou au stage demandés pour obtenir la certification visée.

| Salaire de référence (SR)          | Durée de la formation                     |   |
|------------------------------------|---|---|
|                                    | Inférieure ou égal à un an (1 200 heures) | Supérieure à un an (1 200 heures)                       |
| Inférieur à 2 fois le SMIC         | 100 % du SR                               | 100 % du SR au-delà de 1 an                             |
| Supérieur ou égal à 2 fois le SMIC | 90 % du SR<br>Plancher : 2 fois le SMIC   | 60 % du SR au-delà de 1 an<br>Plancher : 2 fois le SMIC |

- Dans les entreprises de 50 salariés ou plus, la rémunération ainsi que les cotisations sociales légales et conventionnelles sont versées directement au salarié par l'employeur, qui sera ensuite remboursé par la CPIR.
- Dans les entreprises de moins de 50 salariés, l'employeur continue de verser directement la rémunération et les cotisations sociales légales et conventionnelles au salarié en formation. Toutefois il pourra demander à la CPIR le versement d'avances sur le remboursement de la rémunération.
- Pour les salariés des particuliers employeurs, la rémunération est versée directement par la CPIR.

La CPIR peut également prendre en charge les frais de transport, de restauration et d'hébergement occasionnés par la formation suivie par le salarié qui exécute un projet de transition professionnelle

### POUR ALLER + LOIN :

Consultez le site Transitions Pro Hauts de France  
[www.transitionspro-hdf.fr](http://www.transitionspro-hdf.fr)

## Les cas particulier :

- Cas particulier du salarié en CDD, qui peut bénéficier du maintien de sa rémunération, versée par la CPIR dans les mêmes conditions que celles prévues pour le Congé individuel de formation CDD. Dans ce cas, le salarié doit soumettre une demande de prise en charge de son projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale agréée, en fonction de son lieu de résidence principale ou de travail, pendant la durée de son contrat. L'action de formation doit commencer au plus tard 6 mois après la fin du CDD du salarié. La rémunération lui sera alors versée directement par la CPIR.
- Cas particuliers des salariés intérimaires et intermittents du spectacle, qui bénéficient de conditions spécifiques d'ouverture du dispositif. La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle doit être adressée à la CPIR dans les 4 mois suivant la fin du dernier contrat de travail. L'action de formation devra commencer dans les 6 mois suivant la fin du dernier contrat, selon les mêmes conditions que celles prévues pour les salariés en CDD.

## Incidence sur le contrat de travail

Pendant son projet de transition professionnelle, le salarié est considéré comme stagiaire de la formation professionnelle, avec maintien de sa protection sociale et couverture contre les accidents du travail.

Pendant cette période, le contrat de travail est suspendu, mais le salarié doit justifier de sa présence en formation. À la fin, il réintègre son poste ou un poste équivalent. L'employeur n'est pas obligé de proposer un emploi en lien avec la qualification acquise.

Le temps passé en formation est assimilé à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés, d'ancienneté. Il en va de même à l'égard des droits auxquels le salarié peut prétendre du fait de son ancienneté dans l'entreprise : par exemple les primes (13ème mois, vacances, bilan ou gratifications) liées à l'ancienneté dans l'emploi.

